

MSS  
Siège social  
28 ter avenue de Versailles  
93220 GAGNY

**ACCORD SUR L'ORGANISATION  
ET LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL  
POUR LE PERSONNEL DE STATUT  
AGENT DE MAITRISE ET CADRE**

**JUIN 2005**

AB CEB  
CG 1 NS

# SOMMAIRE

## TITRE I - L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- Article 1 - L'objet de l'accord
- Article 2 - L'entreprise concernée
- Article 3 - Les catégories de salariés concernées

## TITRE II - LE TEMPS DE TRAVAIL DECOMPTE EN HEURES

### I - Le décompte du temps de travail en heures sur la semaine

- Article 4 - Les salariés concernés
- Article 5 - L'organisation et le décompte du temps de travail
- Article 6 - Le régime des heures supplémentaires

### II - La modulation et le décompte du temps de travail en heures sur l'année

- Article 7 - Les salariés concernés
- Article 8 - La durée annuelle du travail
- Article 9 - La période de référence annuelle
- Article 10 - Le changement du mode de décompte du temps de travail en cours de période de référence

## TITRE III - LE TEMPS DE TRAVAIL DECOMPTE EN JOURS

### I - La notion de cadre

- Article 11 - Les cadres dirigeants
- Article 12 - Les cadres autonomes
- Article 13 - Les cadres dits intégrés dans une équipe de travail

### II - Les dispositions relatives au temps de travail des cadres autonomes

- Article 14 - La période de référence annuelle
- Article 15 - L'organisation annuelle de l'activité des cadres
- Article 16 - Les jours de repos supplémentaires
  - 16.1 - L'attribution des jours de repos supplémentaires
  - 16.2 - La planification indicative et les modalités de prise des jours de repos supplémentaires
- Article 17 - Les outils de décompte des jours travaillés
- Article 18 - Le dépassement du nombre de jours travaillés sur la période de référence annuelle
- Article 19 - Le suivi de la charge de travail des cadres
- Article 20 - Les congés payés
- Article 21 - L'incidence des absences
- Article 22 - L'arrivée ou la nomination en cours de période de référence
- Article 23 - Le changement du mode de décompte du temps de travail en cours de période de référence
- Article 24 - Le départ en cours de période de référence

CG AB CEO  
2 175

#### **TITRE IV - LES REMUNERATIONS**

Article 25 - Le lissage de la rémunération mensuelle

25.1 - Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures  
sur une base annuelle

25.2 - Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours

#### **TITRE V - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE SUR UNE BASE ANNUELLE**

Article 26 - Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures  
sur une base annuelle

Article 27 - Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours

#### **TITRE VI - LES CLAUSES GENERALES**

Article 28 - La durée et l'entrée en vigueur de l'accord

Article 29 - La révision, la dénonciation et l'interprétation de l'accord

Article 30 - Les conséquences de l'accord sur les règles existant antérieurement  
dans l'entreprise

Article 31 - Le dépôt et la communication de l'accord

CG<sup>3</sup> AB CEB  
NS

Entre

- la Direction de la société MSS, dont le siège social est situé au 28 ter avenue de Versailles, à Gagny (93310), représentée par Christophe GUEGAN, en sa qualité de Gérant de ladite société,

d'une part,

et

- l'organisation syndicale CFDT, représenté par Arnaud BARI, délégué syndical CFDT,
- l'organisation syndicale CFTC, représentée par Christine ENOUMBA BILLE, déléguée syndicale CFTC,
- l'organisation syndicale CGT, représentée par Muriel JACQUET, déléguée syndicale CGT,

d'autre part,

est intervenu le présent accord d'entreprise, en application des dispositions des articles L.131-1 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail modifiée par celle du 17 janvier 2003.

## TITRE I - L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

### Article 1 - L'objet de l'accord

Un accord d'entreprise en date du 19 juin 2003 a mis en place la modulation du temps de travail dans l'entreprise et a déterminé les principes d'organisation et de décompte du temps de travail pour le personnel de statut employé.

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes d'organisation et de décompte du temps de travail pour le personnel de statut agent de maîtrise et pour le personnel de statut cadre (sauf cadres dirigeants).

### Article 2 - L'entreprise concernée

Le présent accord s'applique à la société MSS dont le siège est situé au 28 ter avenue de Versailles, à Gagny (93220) et l'établissement 1 rue des Frères Lumière à Noisy (93160).

Il s'appliquera également à tous établissements de la société qui seront créés postérieurement à sa mise en œuvre.

### Article 3 - Les catégories de salariés concernées

Réserve faite des cadres dirigeants, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de statut agent de maîtrise et cadre, liés à la Société MSS par un contrat de travail à la date de mise en œuvre de l'accord, ainsi qu'aux salariés de même statut embauchés ou nommés postérieurement à sa mise en œuvre.

AB CEB  
6 4 15

## TITRE II - LE TEMPS DE TRAVAIL DECOMPTE EN HEURES

### I - L'organisation et le décompte du temps de travail sur la semaine

#### Article 4 - Les salariés concernés

Sont concernés par l'organisation et le décompte du temps de travail en heures sur la semaine les salariés ci-après :

- les salariés sous contrats de travail à durée déterminée, quel que soit le motif de leur conclusion (à l'exception des salariés définis comme cadres autonomes si la durée initiale de leur contrat est au moins égale à 3 mois) : le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire, à hauteur de 35 heures hebdomadaires pour les temps complet ;
- les salariés sous contrats de formation en alternance, quel que soit leur statut (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage...) : le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire, à hauteur de 35 heures hebdomadaires pour les temps complet ;
- les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire de travail est inférieur à 35 heures (à l'exception des salariés sous contrat à durée indéterminée définis comme cadres autonomes) : le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire, à hauteur de 35 heures hebdomadaires en cas de conclusion d'un avenant d'extension d'horaire les amenant provisoirement à un horaire temps complet. ] ? cf. CCN

#### Article 5 - L'organisation et le décompte du temps de travail

Le temps de travail des salariés précisés ci-dessus est organisé et décompté sur la base de la semaine civile qui démarre le lundi à 0 heure et prend fin le dimanche à 24 heures.

#### Article 6 - Le régime des heures supplémentaires

Def 45 Les heures supplémentaires sont les heures travaillées par les salariés au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine civile, à la demande ou avec l'accord du responsable hiérarchique.

En application des dispositions légales en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord, les huit premières heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires (soit de la 36ème à la 43ème incluse) donnent lieu à une majoration de 25 %, et les suivantes (à partir de la 44ème) à une majoration de 50 %.

A la demande des salariés concernés, les heures supplémentaires sont soit payées, soit compensées par un repos équivalent.

Les heures et jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement ou la compensation des heures de travail en heures supplémentaires.

AB CEB  
CG<sup>5</sup> 175



## II - L'organisation du travail par modulation et le décompte du temps de travail sur l'année

### Article 7 - Les salariés concernés

Sont concernés par les principes d'organisation du travail par modulation, tels que fixés par l'accord de modulation du 19 juin 2003, outre les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet de statut employé visés par l'article 2.3.1 dudit accord, les salariés ci-après :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet de statut agent de maîtrise, quel que soit leur service de rattachement ;
- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet de statut cadre définis comme cadres intégrés dans une équipe de travail par l'article 13 du présent accord.

En sont expressément exclus les salariés mentionnés aux articles 4 et 12 du présent accord.

### Article 8 - La durée annuelle du travail

La cass ; lps partiel ; alt alternance  
La cadres subordonnés (& dirigeants) -

La durée hebdomadaire du travail des salariés précisés à l'article 7 ci-dessus variera selon des périodes de haute et de basse activité, en application des dispositions de l'accord de modulation du 19 juin 2003, à condition que sur un an, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1607 heures annuelles.

Le chiffre de 1607 heures constitue un forfait annuel arrondi correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur l'année en tenant compte du repos hebdomadaire, des congés payés, des jours fériés légaux et de la journée de solidarité.

Cette durée annuelle de 1607 heures s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux.

### Article 9 - La période de référence annuelle

La période de référence pour le décompte de la durée annuelle de travail est fixée du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Toutefois, les dates précises de la période de référence annuelle sont fixées chaque année pour tenir compte des variations du calendrier, de telle sorte que la période annuelle débute toujours un lundi matin et prenne fin un dimanche soir.

La première période complète de référence, pour l'application du présent accord, est fixée du 29 mai 2006 au 27 mai 2007.

Les dispositions transitoires pour la période allant du 4 juillet 2005 (date de mise en œuvre du présent accord) au 28 mai 2006 inclus sont précisées au titre V.

### Article 10 - Le changement du mode de décompte du temps de travail en cours de période de référence

Tout changement du mode de décompte en cours de période de référence fait l'objet d'un bilan des heures travaillées : le nombre d'heures effectivement travaillées est comparé avec le

AB  
CEB  
75  
(6)

nombre d'heures devant être théoriquement travaillées, avec prise en compte des jours de congés payés pris ou restant à prendre.

Si la durée réelle du travail est supérieure à la durée théorique du travail, le dépassement est payé au salarié au moment du bilan.

A l'inverse, si la durée réelle du travail est inférieure à la durée théorique du travail, le différentiel est décompté au salarié au moment du bilan.

### TITRE III - LE TEMPS DE TRAVAIL DECOMPTE EN JOURS

#### I - La notion de cadre

La loi du 19 janvier 2000, modifiée par la loi du 17 janvier 2003, distingue trois catégories de cadres :

- les cadres dirigeants,
- les cadres autonomes,
- les cadres intégrés dans une équipe de travail.

#### Article 11 - Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas, conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, et en conséquence, ne sont concernés par aucune disposition du présent accord.

Conformément à l'article L.212-15-1 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

A ce titre, sont considérés comme cadres dirigeants au titre de la définition ci-dessus le Président Directeur Général et les salariés de l'entreprise de statut cadre ayant le titre de Directeur (ex : Directeur Exploitation, Directeur Technique, Directeur Financier...), ou qui seront embauchés ou promus à ce titre.

#### Article 12 - Les cadres autonomes

L'article L.212-15-3 du code du travail prévoit la faculté de décompter en jours le temps de travail des cadres au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le critère de l'autonomie dans l'emploi du temps fait apparaître que les salariés de statut cadre énumérés ci-dessous (hors Directeurs), présents sous contrat à durée indéterminée à temps complet à la date de mise en œuvre de l'accord, entrent dans cette catégorie.

- Responsable Administratif et Gestion
- Responsable Technique
- Responsable des Opérations
- Responsable Logistique
- Responsable Laboratoire

AB  
CG  
EB  
NS



- Responsable Etudes et Développement

En effet, la société attend de ses cadres qu'ils réalisent les missions qui leur sont confiées en totale autonomie dans leurs moyens d'action, et dans le respect des échéances qui leur sont fixées ou qu'ils se fixent eux-mêmes et qui sont validées par leur hiérarchie, selon les cas.

La liste ci-dessus n'est pas limitative, des salariés promus cadre ou embauchés sous statut cadre après la date de mise en œuvre de l'accord pourront entrer dans la catégorie des cadres autonomes s'ils disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### Article 13 - Les cadres dits intégrés dans une équipe de travail

P 1 ?

Aux termes de l'article L.212-15-2 du code du travail, il s'agit de salariés de statut cadre dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

La définition ci-dessus fait apparaître que les salariés de statut cadre énumérés ci-dessous, présents sous contrat à durée indéterminée à temps complet à la date de mise en œuvre de l'accord, entrent dans cette catégorie.

- Responsable des stocks
- Responsable retours
- Acheteur approvisionneur
- Chef de projet

Les cadres dits intégrés suivent l'horaire collectif applicable au sein de leur service, conformément aux principes d'organisation du travail par modulation fixés par l'accord de modulation du 19 juin 2003.

La liste ci-dessus n'est pas limitative, des salariés promus cadre ou embauchés sous statut cadre après la date de mise en œuvre de l'accord pourront entrer dans la catégorie des cadres intégrés s'ils suivent l'horaire collectif applicable au sein de leur service.

## II - Les dispositions relatives au temps de travail des cadres autonomes

### Article 14 - La période de référence annuelle

La période de référence pour le décompte du nombre de jours annuels de travail est fixée du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Toutefois, les dates précises de la période de référence annuelle seront fixées chaque année pour tenir compte des variations du calendrier, de telle sorte que la période annuelle débute toujours un lundi matin et prenne fin un dimanche soir.

La première période complète de référence, pour l'application du présent accord, est fixée du 29 mai 2006 au 27 mai 2007.

AB

CERB

CG<sup>8</sup>

175



## Article 15 - L'organisation annuelle de l'activité des cadres

Le temps de travail des cadres autonomes, embauchés sous contrat à durée indéterminée à temps complet ou sous contrat à durée déterminée d'une durée initiale au moins égale à 3 mois, fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail.

Le nombre de jours de travail est fixé à un plafond maximum de 218 jours par période annuelle de référence, pour un cadre ayant acquis le droit de bénéficier de 30 jours ouvrables de congés payés.

Il pourra toutefois être conclu des conventions de forfait annuel en jours pour un nombre de jours inférieur à ce plafond de 218 jours travaillés.

Les cadres autonomes bénéficiant déjà de 6 jours de repos supplémentaires, ce nombre est augmenté afin de respecter les 218 jours de travail définis ci-dessus.

Le nombre total de jours de repos supplémentaires (appelés JRS) dont bénéficient les cadres autonomes a vocation à varier d'une année sur l'autre en fonction du calendrier et notamment des jours fériés chômés, aux fins d'assurer le forfait annuel de 218 jours travaillés.

Pour la première période complète de référence allant du 29 mai 2006 au 27 mai 2007, le nombre total de jours de repos supplémentaires est fixé à 11.

Les dispositions transitoires pour la période allant 4 juillet 2005 (date de mise en œuvre du présent accord) au 28 mai 2006 inclus sont précisées au titre V.

Les cadres autonomes ne sont pas tenus de respecter un suivi ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L.212-1 et L.212-7 du code du travail.

En conséquence, il leur appartiendra d'assurer eux-mêmes la répartition annuelle de leur activité, et donc des jours de travail et de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'entreprise et, d'autre part, aux objectifs qui leur seront fixés.

Ils informeront leur responsable hiérarchique de cette répartition.

Leur activité sera organisée sur la base de conventions individuelles de forfait en jours travaillés sur l'année, qui seront soumises à leur signature - par avenant à leur contrat de travail - avant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 16 - Les jours de repos supplémentaires

### 16.1 - L'attribution des jours de repos supplémentaires

Pour le personnel de statut cadre défini comme autonome, le droit à JRS est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Les jours de repos supplémentaires sont attribués en début de chaque période de référence annuelle, ou lors de l'embauche en cas d'entrée en cours de période de référence.

Lors d'une embauche en cours d'année, le droit individuel à JRS est calculé au prorata du nombre de jours devant être normalement travaillés au cours de la période de référence.

CEB  
AB  
CG 175

Lors d'un départ de l'entreprise en cours de période de référence, le nombre de JRS pris est comparé avec le nombre de JRS réellement acquis au prorata du temps de présence sur la période de référence : une régularisation positive ou négative est opérée sur le solde de tout compte.

Les périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés (telles les congés payés de l'année précédente, le congé de maternité et d'adoption, les congés pour événements familiaux, les congés de formation, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les absences liées à des activités civiques et sociales...) et les jours de repos supplémentaires, sont sans aucune incidence sur le droit à JRS.

Les autres absences (telles la maladie, l'accident du trajet, la mise à pied disciplinaire, les congés non rémunérés et les absences non rémunérées...) donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à jours de repos supplémentaires qui s'effectue sur le droit individuel à JRS de la période de référence suivante.

#### 16.2 - La planification indicative et les modalités de prise des jours de repos supplémentaires

Les jours de repos supplémentaires se décomptent en jours ouvrés, et peuvent être pris par anticipation.

La prise des JRS attribués doit intervenir au cours de la période allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 selon une planification semestrielle indicative établie en vue de répartir la totalité des JRS sur l'année, de préférence sur les périodes de moindre activité, afin de permettre le bénéfice d'un certain nombre de semaines de quatre ou trois jours de travail.

Aucun jour de repos supplémentaires ne pourra être pris pendant les mois de juillet, août et décembre.

Les jours de repos supplémentaires ne pourront être accolés ni à des jours de congés payés ni à des jours fériés chômés.

Les JRS feront l'objet d'un suivi particulier sur le bulletin de paie ou un document annexé audit bulletin.

#### Article 17 - Les outils de décompte des jours travaillés

Conformément aux dispositions légales, un dispositif de décompte des jours travaillés sera mis en œuvre, sur le principe de la déclaration par le cadre de ses jours travaillés.

Il devra remplir, une fois par mois, un formulaire mis à sa disposition récapitulant le nombre de jours travaillés, le nombre JRS déjà pris et ceux restant à prendre.

#### Article 18 - Le dépassement du nombre de jours travaillés sur la période de référence annuelle

Le dépassement éventuel du forfait de 218 jours travaillés ne peut intervenir que lorsque le cadre a dû travailler des jours supplémentaires en raison d'une charge de travail imprévue, après accord de son responsable hiérarchique.

CEB  
AB  
G<sup>10</sup>  
175



Dans ce cas, les jours travaillés en dépassement seront récupérés dans les trois mois qui suivent l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils ont été travaillés (soit au plus tard le 31 août), et seront déduits des 218 jours annuels théoriquement travaillés de la période de référence au cours de laquelle ils sont pris.

Un décompte individuel sera remis au cadre au début de la nouvelle période de référence, afin de l'informer du nombre de jours supplémentaires travaillés devant être récupérés, et du nombre de jours devant être travaillés sur la nouvelle période de référence.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le cadre dépasse le nombre de jours fixés au présent accord au motif qu'il ne bénéficie pas de l'intégralité des droits à congés payés à prendre et des droits au chômage des jours fériés.

#### Article 19 - Le suivi de la charge de travail des cadres

Une fois par semestre, lors d'un entretien individuel, le responsable hiérarchique direct doit vérifier l'organisation du travail du cadre, l'amplitude de ses journées d'activité ainsi que la charge de travail en résultant.

#### Article 20 - Les congés payés

Afin de respecter le plafond maximum de 218 jours travaillés par an, tous les congés payés acquis devront être pris avant le 31 mai : les jours de congés non pris ne seront ni payés ni reportés d'une année sur la suivante.

Le responsable hiérarchique peut toutefois autoriser un report exceptionnel de la prise des congés payés jusqu'au 31 août de l'année N+1 au plus tard, à la condition que les dates aient été arrêtées avant le 31 mai de l'année N.

Dans ces conditions, le plafond annuel de 218 jours de travail sera majoré de un jour par jour de congés payés reporté.

Il est dérogé, en application de l'article L.223-8 du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congés pour fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal.

#### Article 21 - L'incidence des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions légales ou conventionnelles, et les absences pour maladie ou accident ne peuvent être récupérées, mais sont déduites du nombre de jours travaillés de la période.

Les absences non rémunérées ou non indemnisées sont déduites du nombre de jours travaillés de la période et entraînent une diminution de la rémunération égale au montant du salaire journalier multiplié par le nombre de jours d'absence.

#### Article 22 - L'arrivée ou la nomination en cours de période de référence

Toute embauche ou nomination à un poste de statut cadre en cours de période de référence fait l'objet d'un prorata du nombre de jours devant être travaillés jusqu'à la fin de la période annuelle de référence.

AB  
CG  
175



En fin de période, un bilan des jours travaillés est effectué : le nombre de jours effectivement travaillés est comparé avec le nombre de jours devant être théoriquement travaillés, avec prise en compte des jours de repos supplémentaires et des jours de congés payés pris ou restant à prendre.

Si le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours théoriques de travail, le dépassement doit être récupéré dans les trois premiers mois de la période de référence suivante (soit avant le 31 août).

A l'inverse, si le nombre de jours travaillés est inférieur au nombre de jours théoriques de travail, le différentiel est décompté au salarié au moment du bilan.

#### Article 23 - Le changement du mode de décompte du temps de travail en cours de période de référence

Tout changement du mode de décompte en cours de période de référence fait l'objet d'un bilan des heures ou jours travaillés : le nombre d'heures ou de jours effectivement travaillés est comparé avec le nombre d'heures ou de jours devant être théoriquement travaillés, avec prise en compte des jours de repos supplémentaires et des jours de congés payés pris ou restant à prendre.

Si la durée réelle du travail est supérieure à la durée théorique du travail, le dépassement est payé au salarié au moment du bilan.

A l'inverse, si la durée réelle du travail est inférieure à la durée théorique du travail, le différentiel est décompté au salarié au moment du bilan.

#### Article 24 - Le départ en cours de période de référence

Le départ en cours de période de référence fait l'objet d'un bilan des jours travaillés : le nombre de jours effectivement travaillés est comparé avec le nombre de jours devant être théoriquement travaillés, avec prise en compte des jours de repos supplémentaires et des jours de congés payés pris ou restant à prendre.

Si la durée réelle du travail est supérieure à la durée théorique du travail, le dépassement est rémunéré sur le solde de tout compte.

A l'inverse, si la durée réelle du travail est inférieure à la durée théorique du travail, le différentiel est prélevé sur le solde de tout compte, sauf si le départ de l'entreprise résulte d'un licenciement pour motif économique.

### TITRE IV - LES REMUNERATIONS

#### Article 25 - Le lissage de la rémunération mensuelle

##### 25.1 - Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures sur une base annuelle (Cadres intégrés et Agents de maîtrise)

Pour garantir tous les mois un niveau identique de rémunération, le salaire de base des salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet concernés par la modulation du temps de travail est lissé sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

CEB  
AB  
CG  
75

La variation de l'horaire hebdomadaire de travail entre les périodes de haute et de basse activité ne se traduit donc pas par une fluctuation de la rémunération.

Toutefois, les heures d'absences non indemnissables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

#### 25.2 - Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours (Cadres Autonomes)

Les appointements forfaitaires des cadres dont le temps de travail est décompté en jours sur une base annuelle sont lissés afin d'éviter les variations de rémunération liées à la programmation du temps de travail entre les différentes semaines de la période de référence annuelle.

Toutefois, les heures d'absences non indemnissables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

La référence salariale n'est plus le taux horaire, mais le salaire journalier.

→ le sal. journalier de /j We.  
Il doit être 218j/an -  
+ 30j CP -

### TITRE V - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE SUR UNE BASE ANNUELLE

Le présent accord sur l'organisation et le décompte du temps de travail du personnel de statut agent de maîtrise et cadre entrera en vigueur le 4 juillet 2005, mais la première période annuelle de référence complète pour le calcul de la durée annuelle du travail ne prendra effet qu'à compter du 29 mai 2006.

#### Article 26 - Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures sur une base annuelle (Cadres intégrés et Agents de maîtrise)

Pour la période transitoire allant du 4 juillet 2005 au 28 mai 2006 inclus, la durée annuelle du travail sera de 1432 heures pour le personnel concerné par la modulation du temps de travail.

#### Article 27 - Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours (Cadres Autonomes)

Pour la période transitoire allant du 4 juillet 2005 au 28 mai 2006 inclus, la durée annuelle du travail sera de 193 jours pour le personnel à temps complet de statut cadre défini comme autonome.

Il sera attribué un total de 10 jours de repos supplémentaires permettant de respecter les 193 jours de travail définis ci-dessus.

Le nombre JRS sera proratisé en cas d'embauche ou de promotion au cours de la période transitoire.

AB  
CG<sup>13</sup>  
NT  
CEN

## **TITRE VI - LES CLAUSES GENERALES**

### **Article 28 - La durée et l'entrée en vigueur de l'accord**

Le projet d'accord sera, préalablement à sa signature, soumis à l'avis des membres du comité d'entreprise.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prendra effet à compter du 4 juillet 2005.

### **Article 29 - La révision, la dénonciation et l'interprétation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.132-8 du code du travail.

La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires.

A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra effective qu'après un délai de préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par la société MSS, l'accord continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus pendant une période de 12 mois.

Toute demande de révision de l'accord devra suivre la même procédure : lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de leur remplacement, et préavis de trois mois.

En outre toute nouvelle disposition légale, conventionnelle ou juridictionnelle impactant significativement une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre des parties signataires, sur l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Enfin, toute difficulté d'interprétation du présent accord sera soumise à ses signataires : la solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera alors lieu à un procès-verbal d'interprétation.

### **Article 30 - Les conséquences de l'accord sur les règles existant antérieurement dans l'entreprise**

Pour le personnel de statut agent de maîtrise et cadre, le présent accord se substitue dès sa prise d'effet à tous autres modes d'organisation collective du travail et à tous autres modes de décompte du temps de travail résultant d'accords collectifs, d'engagements unilatéraux, d'usages ou de mesures générales de toute nature, et des contreparties qui leur sont associées.

Les parties au présent accord reconnaissent que celui-ci, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés, met un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour dans la Société.

AB CEB  
G NT



### Article 31 - Le dépôt et la communication de l'accord

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Seine Saint Denis.

Fait à Gagny, le 02 juin 2005

Pour la CFDT

Arnaud BARI  
Délégué syndical

Pour la CFTC  
Christine ENOUMBA BILLE  
Déléguée syndicale

Pour la CGT  
Muriel JACQUET  
Déléguée syndicale CGT

Pour la Société MSS

Christophe GUEGAN  
Gérant